

Vergütungsbericht 2021

Inhalt

160	Einleitung
160	Statutarische Regeln sowie Vergütungsrichtlinien und -standards
160	Statutarische Regeln nach VegüV
160	Mitsprache der Aktionäre
161	Festlegung der Vergütung und Grundsätze der Vergütungspolitik
161	Festlegung der Vergütung
162	Vergütung des Verwaltungsrats
162	Vergütung der Geschäftsleitung
168	Vergütungssystem für die Mitarbeitenden
169	Offenlegung der Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
169	Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich verbundener Personen)
170	Gegenwärtige/frühere Mitglieder der Geschäftsleitung (einschliesslich verbundener Personen)
172	Mitsprache der Aktionäre hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsleitung sowie der Vergütungsstruktur
172	Zusätzliche Informationen zu Vergütungen
173	Offenlegung des Aktienbesitzes des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
173	Anträge an die Generalversammlung 2022 betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
173	Vergütungsausblick 2022
174	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

01 Einleitung

Der Vergütungsbericht ist in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange verfasst.

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 offen. Zudem werden die Beteiligungsverhältnisse des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (Offenlegung gemäss schweizerischem Obligationenrecht) im Anhang des Einzelabschlusses der Comet Holding AG in der Anhangangabe 6 "Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung" und der Aufwand für Vergütungen (Offenlegung gemäss International Financial Reporting Standards-Rechnungslegungsstandard) in der konsolidierten Jahresrechnung der Comet Holding AG in der Anhangangabe 32 "Entschädigung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung" ausgewiesen.

02 Statutarische Regeln sowie Vergütungsrichtlinien und -standards

02.1 Statutarische Regeln nach VegüV

Vergütungsrelevante Regelungen sind in den Statuten festgelegt und in entsprechenden Reglementen von Comet umgesetzt. Art. 21 – 28 der Statuten regeln die Genehmigung der Vergütungen, die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die Zusammensetzung der erfolgsabhängigen Vergütung und die Modalitäten des Aktienbezugs.

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat sowie für die Geschäftsleitung zur Genehmigung vor.

02.2 Mitsprache der Aktionäre

Wie in der VegüV und den Statuten der Comet Holding AG festgelegt, bedürfen die Beträge der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat sowie an die Geschäftsleitung der Genehmigung der Aktionäre in einer bindenden Abstimmung an der Generalversammlung. Im Einzelnen stimmen die Aktionäre dabei gemäss Art. 21 der Statuten der Comet Holding AG über Folgendes ab:

- prospektiv über die Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsperiode;
- prospektiv über den fixen Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr;
- retrospektiv über die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die prospektiv verbindliche Abstimmung in Kombination mit der rückwirkenden Genehmigung der erfolgsabhängigen Vergütung gibt den Aktionären ein umfassendes Mitspracherecht.

03 Festlegung der Vergütung und Grundsätze der Vergütungspolitik

03.1 Festlegung der Vergütung

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems ist der Nominierungs- und Vergütungsausschuss (Nomination & Compensation Committee, NCC) zuständig. Die Zusammensetzung des NCC sowie seine Verantwortlichkeiten sind im Bericht über die Corporate Governance dargelegt.

Im Jahr 2020 initiierte das NCC eine Gesamtüberprüfung der Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung mit Unterstützung der Agnès Blust Consulting AG, einem unabhängigen, in der Schweiz ansässigen Beratungsunternehmen, spezialisiert auf die Vergütung von Führungskräften. Anhand der Ergebnisse dieser Gesamtüberprüfung hat das NCC die mögliche Anpassung der langfristigen Erfolgsbeteiligung (LTIP) an einen zukunftsorientierten Performance-Share-Unit-Plan (PSU), basierend auf einer Auswahl von Leistungskennzahlen sowie verglichen mit einer grösseren internationalen Vergleichsgruppe von Gesellschaften in demselben Industriezweig, diskutiert. Weiter hat das NCC auch die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans, eines sogenannten Employee-Stock-Purchase-Plan (ESOP), geprüft. Diese Aktivitäten sind noch nicht abgeschlossen und die Resultate daraus werden im Vergütungsbericht 2022 offengelegt.

Im Rahmen der durch die Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbeträge bereitet der Verwaltungsrat einmal jährlich die Vergütungsanträge wie folgt vor:

Entscheid über	CEO	NCC	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik und -richtlinien im Einklang mit den Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Entschädigung Verwaltungsrat		schlägt vor	prüft	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Fixer Gehaltsanteil CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten fixen Geschäftsleitungsvergütung
Fixer Gehaltsanteil übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten fixen Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne (inkl. LTIP) CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten variablen Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne (inkl. LTIP) übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten variablen Geschäftsleitungsvergütung

Die Revisionsstelle prüft im Auftrag des Verwaltungsrats, ob die quantitativen Angaben im Vergütungsbericht gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten dem Gesetz und der VegüV entsprechen.

03.2 Vergütung des Verwaltungsrats

Grundsätze der Vergütung

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seinen Antrag bezüglich der maximalen Gesamtentschädigung für den Verwaltungsrat zur Genehmigung vor. Die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats orientiert sich am Branchenumfeld und wird regelmässig anhand von Quervergleichen überprüft. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2021 stattgefunden. Die Details der Vergütung sind in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Entschädigungsreglement festgelegt.

Damit die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Geschäftsleitung sichergestellt ist, erhalten die Verwaltungsräte ausschliesslich ein fixes Honorar, das zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Form von Aktien ausgezahlt wird. Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat beinhaltet somit kein erfolgsabhängiges Element. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren.

Struktur der Vergütung

Die Vergütung für den Verwaltungsrat hat folgende Struktur:

in CHF (brutto)

Funktion	Vergütung in bar: zwei Drittel	Vergütung in Aktien: ein Drittel	Total ausgewiesener Wert der Vergütung	Pauschal-spesen (zusätzlich)
Verwaltungsratspräsident	132 000	66 000	198 000	8 000
Verwaltungsratsmitglied	66 000	33 000	99 000	4 000

Die im Kapitel 04.1 ausgewiesene Vergütung beinhaltet neben dem Baranteil des Honorars, den Wert des Aktienanteils sowie die Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Zudem werden die Pauschal-spesen in bar ausgezahlt. Die Pauschal-spesen qualifizieren als Auslagensatz und werden deshalb nicht als Bestandteil der Vergütung betrachtet.

Die normale Amtsperiode beginnt mit dem auf die ordentliche Generalversammlung folgenden Tag und endet am Tag der darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung. Tritt ein Mitglied neu in den Verwaltungsrat ein, werden die Vergütungen pro rata temporis ab dem Tag der Wahl ausgerichtet. Tritt ein Mitglied vor Ablauf der Amtsperiode aus dem Verwaltungsrat aus, berechnet sich das Honorar pro rata temporis auf den Tag des Austritts. Auch Pro-rata-Honorare werden zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien ausgezahlt.

03.3 Vergütung der Geschäftsleitung

Grundsätze der Vergütung

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Comet ist bestrebt Vergütungsniveaus festzulegen, die das individuelle Niveau der Fähigkeiten und der Verantwortung in der Gruppe widerspiegeln und einem Vergleich mit anderen Arbeitgebern standhalten, die mit Comet im Wettbewerb um Talente stehen. Dieses Ziel wird durch ein faires Vergütungssystem unterstützt, das sich an den Gehaltsniveaus von börsennotierten Vergleichsunternehmen orientiert.

Die Vergütungselemente berücksichtigen somit kurz- und langfristige Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensleistung und -entwicklung. Comet ist überzeugt, mit ihrer Vergütungsarchitektur eine wirksame

Verbindung zwischen Vergütung und Leistung zu schaffen, die einen nachhaltigen Wert für die Aktionäre generiert.

Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Reglement festgelegt. Dabei schlägt der CEO dem NCC die Beträge der fixen Entschädigung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder vor. Das NCC erarbeitet zuhanden des Gesamtverwaltungsrats einen konkreten Antrag über die Höhe der fixen Entschädigung des CEO und der übrigen einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder. Der Ausschuss stützt seine Empfehlungen zudem auf Erfahrungswerte sowie auf Quervergleiche mit vergleichbaren Unternehmen. Die Vergütungshöhen werden auf Basis des Vorschlags aus dem NCC periodisch vom Gesamtverwaltungsrat geprüft, festgelegt und genehmigt. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2021 unter Mitwirkung von Korn Ferry, einem unabhängigen Beratungsunternehmen, spezialisiert auf die Vergütung von Führungskräften, stattgefunden. Die Überprüfung erfolgte auf dem Modell "Korn Ferry Hay Guide Chart® - Profile method (Job Evaluation Method)", welche einen konsistenten und objektiven Rahmen für die Analyse von Organisationsstrukturen und die Entwicklung effektiver Entschädigungsstrategien bietet.

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtentschädigungen der Geschäftsleitung zur Genehmigung vor, und zwar:

- prospektiv den fixen Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr;
- retrospektiv die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die Comet Holding AG oder ihre Tochtergesellschaften sind ermächtigt, für Mitglieder der Geschäftsleitung, die während einer Periode eintreten, für welche die Generalversammlung die Vergütungen bereits genehmigt hat, einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn der bereits genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag je Vergütungsperiode darf insgesamt 40% des jeweils genehmigten Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung nicht übersteigen.

Struktur der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst einen fixen Gehaltsanteil sowie eine erfolgsabhängige Komponente. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer Entschädigung im Rahmen eines Short-Term Incentive Plan (STIP) und eines Long-Term Incentive Plan (LTIP). Es bezweckt eine verstärkte Verbundenheit des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung zur Gruppe. Die Erfolgsbeteiligung richtet sich nach den vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen. Die Aktienbezugspflicht eines Teils der Erfolgsbeteiligung ist für diesen Personenkreis in einem separaten Reglement geregelt.

Die Vergütung aus dem STIP wird zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien ausgezahlt. Die Vergütung aus dem LTIP wird ausschliesslich in Aktien ausgezahlt. Der Bezugspreis der Aktien ist der

durchschnittliche Börsenschlusskurs der Aktien im Zeitraum zwischen (und ausschliesslich) dem Datum der Bilanzpressekonferenz und dem Datum der ordentlichen Generalversammlung.

Die im Rahmen des STIP abgegebenen Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Während dieser Sperrfrist können die Aktien nicht verkauft werden. Alle anderen Aktionärsrechte, insbesondere das Recht auf Auszahlung einer Dividende und das Recht auf Teilnahme an der Generalversammlung, sind aber während der Sperrfrist gewährleistet. Vorbehältlich anderslautender zwingender gesetzlicher Bestimmungen endet im Falle eines Kontrollwechsels bei der Comet Holding AG die Sperrfrist bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots. Die Sperrfrist bleibt in allen anderen Fällen bestehen, auch im Falle einer Kündigung. Die im Rahmen des LTIP übertragenen Aktien werden ohne Sperrfrist zugeteilt.

Für den CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Group ist eine Obergrenze für die gesamte Erfolgsbeteiligung festgelegt worden. Die Obergrenze umfasst sowohl die kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) als auch die langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP). Für den CEO beträgt die Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 200% des Fixgehalts. Bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung beträgt diese Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 150% des Fixgehalts.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von maximal neun Monaten. Es besteht weder ein Anspruch auf irgendwelche Anstellungs-/Abgangsentschädigungen noch eine Regelung für den Fall eines Kontrollwechsels, mit Ausnahme der Entsperrung der Aktien im Rahmen des STIP.

Das Vergütungssystem ist wie folgt aufgebaut:

Art der Entschädigung	Auszahlungsmodalität	Zweck	Treiber
Fixer Gehaltsanteil	Monatliche Zahlung in bar	Entgelt der Funktion	Umfang und Verantwortung der Funktion, individuelle Qualifikation, Arbeitsmarkt
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Barzahlung	Gewinnbeteiligung auf Basis des Erfolgs der Gesamtunternehmung	Erfolg des Unternehmens, gemessen an profitablen Wachstum
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Aktienzuteilung (mit Sperrfrist)	Langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre	Erfolg des Unternehmens, gemessen an profitablen Wachstum
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	Jährliche Aktienzuteilung (ohne Sperrfrist)	Ausrichtung auf langfristige Unternehmensziele	Erfolg im Vergleich zur Vergleichsgruppe, gemessen am Zielerreichungsgrad der beiden Leistungsziele Wachstum und Profitabilität über einen Zeitraum von drei Jahren
Sozialleistungen	Berufliche Vorsorge und Sozialversicherungsbeiträge, Krankentaggeld und Unfallversicherung	Schutz vor Risiken	Lokale Gesetzgebung und freiwillige Leistungen gemäss Marktverhältnissen
Pauschal-spesen	Monatliche Zahlung in bar	Zur Deckung von Kleinspesen	Lokale Gesetzgebung Steuerbehörden
Andere Leistungen, inkl. Sachleistungen	Kostenübernahme durch Firma/Barzahlung	Entgelt der Funktion	Lokale Marktverhältnisse

Fixer Gehaltsanteil

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen, monatlich ausgezahlten Gehaltsanteil sowie eine Spesenpauschale. Der fixe Gehaltsanteil richtet sich nach der individuellen Verantwortung, Aufgabe, Leistung, Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden sowie den lokalen Marktverhältnissen. Diese Entschädigungen werden in bar ausgezahlt.

Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)

Neben dem fixen Gehaltsanteil partizipieren alle Mitglieder der Geschäftsleitung an der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung. Die Gesamthöhe der Erfolgsbeteiligung bemisst sich aus einem Prozentsatz des konsolidierten Reingewinns der Gruppe. Dieser Prozentsatz ist abhängig von der Wachstumsrate des Umsatzes der Gruppe im Vergleich zum Vorjahr und wurde für das Geschäftsjahr 2021 (unverändert zum Vorjahr) nach folgendem Modell festgelegt:

Umsatzwachstum	Prozentsatz vom Reingewinn
weniger als 5 %	15%
5 % – 15 %	Linearer Anstieg zwischen 15% und 25%
mehr als 15 %	25%

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 25.0% des konsolidierten Reingewinns der Gruppe (vor Verbuchung der Erfolgsbeteiligung) für die Ausschüttung als Erfolgsbeteiligung abgegrenzt (Vorjahr: 16.5%).

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die für die Erfolgsbeteiligung in Frage kommenden Mitarbeitenden sind jeweils einer von fünf Kompensationsgruppen zugeordnet. Diese fünf Gruppen sind der CEO, die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie (aufgeteilt in drei Grup-

pen) die anderen teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden. Jeder Kompensationsgruppe ist ein unterschiedlicher Multiplikator zugewiesen. Die Werte der einzelnen Multiplikatoren werden durch den Verwaltungsrat der Comet Holding AG festgelegt. Innerhalb einer jeweiligen Kompensationsgruppe wird für jedes Mitglied der Gruppe derselbe Multiplikator verwendet. Dieser Multiplikator stellt zusammen mit dem Bruttojahresgrundgehalt den Anteil dar, der den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden bei der Zuteilung des gesamten Gewinnbeteiligungspools zukommt. Der individuell auszuzahlende Anteil an der Gesamterfolgsbeteiligung (unter STIP) berechnet sich nachfolgendem Modell:

a) Berechnung prozentualer Anteil an der gesamten Erfolgsbeteiligung

$$\frac{\text{Bruttogehalt Mitarbeitender} \times \text{Multiplikator} \times 100}{\text{Summe der gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden}^1} = \% \text{-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung}$$

¹ Entspricht der Summe der mit entsprechenden Multiplikatoren gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden sowie der Honorare des Verwaltungsrats.

b) Berechnung der effektiven Erfolgsbeteiligung

$$\% \text{-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung} \times \text{tatsächlich auszuschüttende Erfolgsbeteiligung}$$

Mindestens 80% der Erfolgsbeteiligung werden mittels eines generellen Verteilschlüssels an die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden verteilt. Bis maximal 20% der Erfolgsbeteiligung können mittels eines individuellen Verteilschlüssels individuell an Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Mitarbeitende verteilt werden. Dies soll es dem Verwaltungsrat und dem CEO erlauben, Leistungen differenziert zu würdigen. Die Leistungen werden durch den Verwaltungsrat und den CEO jeweils am Ende des Geschäftsjahrs evaluiert. Weiter wird die Entscheidung getroffen, ob ein Teil oder der gesamte individuelle Zuteilungspool von 20% einzelnen Mitarbeitenden zugeteilt wird. Der nicht beanspruchte individuelle Teil wird ebenfalls nach generellem Verteilschlüssel verteilt. Der Verwaltungsrat hat im Berichtsjahr keine Zuteilung aus dem individuellen Zuteilungspool von 20% vorgenommen.

Voraussetzung für die Zahlung einer Erfolgsbeteiligung ist, dass nach Abgrenzung dieser Ausschüttung noch ein konsolidierter Reingewinn der Gruppe ausgewiesen werden kann. Unterjährig eintretende Mitglieder der Geschäftsleitung oder Mitarbeiter partizipieren pro rata temporis am Erfolg. Bei austretenden Mitgliedern der Geschäftsleitung oder Mitarbeitern erfolgt die Berechnung auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der anfallende Betrag wird nach Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die Generalversammlung in bar (und in Form von Aktien) ausgezahlt. Zuweisungen an den CEO sowie die Geschäftsleitungsmitglieder genehmigt der Verwaltungsrat und unterbreitet diese im Rahmen einer bindenden retrospektiven Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung der Generalversammlung.

Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)

Ziel der im Geschäftsjahr 2017 eingeführten langfristigen Erfolgsbeteiligung (LTIP) ist es, den CEO sowie die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder stärker an das Unternehmen und einen Teil ihrer Kompensation stärker an die Erreichung von langfristigen Unternehmenszielen zu binden. Aktien, die im Rahmen des LTIP übertragen werden, unterliegen keiner Sperrfrist.

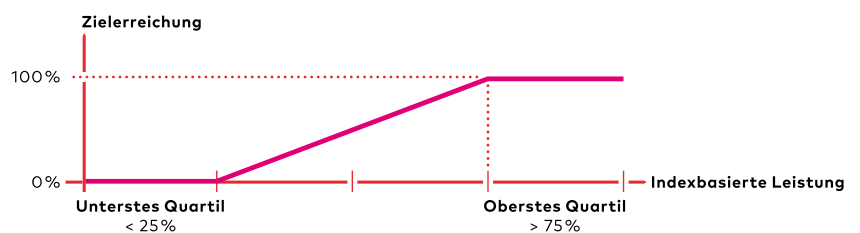
Die Basis für den Wert des LTIP bildet der Wert der in den vorangegangenen drei Jahren aus der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung (STIP) verdienten Aktien. Entsprechend dem Erreichen von Leistungszielen über die vorangegangenen drei Jahre, werden jedes Jahr im Rahmen des LTIP Aktien zugeteilt. Der LTIP bemisst sich nach den zwei folgenden Leistungszielen:

- einem Wachstumsziel (Z_1) und
- einem Profitabilitätsziel (Z_2)

Die Zielerreichung wird relativ zu einer Vergleichsgruppe von 13 kotierten Schweizer Industrieunternehmen, mit vergleichbarer Umsatzhöhe und Marktkapitalisierung, gemessen.

Autoneum Holding AG	Interroll Holding AG	Rieter Holding AG
Feintool International Holding AG	Kardex Holding AG	Tecan Group AG
Gurit Holding AG	Komax Holding AG	u-blox Holding AG
Huber+Suhner AG	Phoenix Mecano AG	VAT Group AG
INFICON Holding AG		

Für die Ermittlung der Zielerreichung wird für beide Ziele die indexbasierte relative Performance gemessen und somit die Leistung von Comet mit der Leistung der Unternehmen in der Vergleichsgruppe verglichen. Die Zielerreichung beträgt 0%, wenn Comet im untersten Quartil des Index rangiert (sich also in den 25% der Unternehmen befindet, welche die schwächsten Ergebnisse erzielten), und 100% (das Maximum), wenn das erreichte Resultat im obersten Quartil des Index liegt (also in den top 25% aller Firmen). Dazwischen wird der Prozentsatz der Zielerreichung linear zwischen 0% und 100% interpoliert.



Der Wert der aus dem LTIP zugeteilten Aktien basiert auf der durchschnittlichen, jährlichen Zielerreichung der zwei Leistungsziele (Z_1 und Z_2 in Prozent), multipliziert mit dem Wert der durchschnittlich in den drei vorangegangenen Jahren tatsächlich aus dem STIP an die Mitarbeitenden abgegebenen Aktien (W_A), multipliziert mit einem Kalibrierungsfaktor K :

$$\text{LTIP} = (Z_1 + Z_2)_A \cdot W_A \cdot K$$

Wachstumsziel Z_1 : Das Wachstumsziel wird am CAGR (Compound Annual Growth Rate) des Umsatzes jeweils rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Wachstumsziels wird am durchschnittlichen CAGR der letzten drei Jahre von Comet im Verhältnis zu den Resultaten der Vergleichsgruppe ermittelt.

Profitabilitätsziel Z_2 : Das Profitabilitätsziel wird am durchschnittlichen Verhältnis ROCE (Return on Capital Employed) zu WACC (Weighted Average Cost of Capital) rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Profitabilitätsziels wird am durchschnittlichen Verhältnis von ROCE zu WACC der letzten drei Jahre von Comet, verglichen mit den Resultaten der Vergleichsgruppe, gemessen.

Kalibrierungsfaktor K: Der Kalibrierungsfaktor wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Im Normalfall wird die Kalibrierung alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf so angepasst, dass der LTIP der Entwicklung des Unternehmens und dem Ziel des LTIP entspricht. Der Verwaltungsrat stellt dabei eine für alle Beteiligten faire Anpassung sicher. Im Berichtsjahr wurde keine solche Anpassung vorgenommen.

Berechnung des durchschnittlichen Werts der abgegebenen Aktien W_A : Die Basis für den Wert der aus dem LTIP abgegebenen Aktien bildet der Wert der als kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) abgegebenen Aktien der letzten drei Jahre. Dabei wird jeweils der Wert der Aktien aus dem STIP zum Abgabezeitpunkt als massgebliche Grösse genommen. Der zugrunde liegende durchschnittliche Wert W_A berechnet sich für die Abgabe im Jahr n wie folgt:

$$W_A = \frac{1}{3}(W_{n-2} + W_{n-1} + W_n)$$

Wobei W_{n-2} dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-2, W_{n-1} dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-1 und W_n dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n entspricht.

Die Zielerreichung wird jeweils zum Jahresende ermittelt. Da die Daten der Unternehmen der Vergleichsgruppe nur zeitverzögert vorliegen, werden die jeweils aktuellen Daten von Comet mit den zum Stichtag am 31. Dezember zur Verfügung stehenden Daten der Vergleichsgruppe verglichen.

Die unter dem LTIP abzugebenden Aktien basieren auf den tatsächlich im Rahmen der Erfolgsbeteiligung schon abgegebenen Aktien und stellen damit bei einem unterjährigen Eintritt oder einer Beförderung automatisch eine Pro-rata-temporis-Beteiligung dar. Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis haben für das Austrittsjahr keinen Anspruch auf die LTIP-Erfolgsbeteiligung.

Die Auszahlung erfolgt auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die ordentliche Generalversammlung der Comet Holding AG im Folgejahr.

Bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots für die Aktien der Comet Holding AG erfolgt für die im Zeitpunkt des Zustandekommens des öffentlichen Kaufangebots noch nicht unter diesem LTIP entschädigten Geschäftsjahre statt einer Aktienzuteilung eine ausschliessliche Abgeltung in bar.

03.4 Vergütungssystem für die Mitarbeitenden ausserhalb der Geschäftsleitung

Grundsätze der Vergütung

Die Beschreibung des Vergütungssystem für die Mitarbeitenden schliesst den Verwaltungsrat sowie die Geschäftsleitung bewusst aus. Diese sind in den vorangegangenen Kapiteln abgedeckt.

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden der Gruppe besteht aus zwei Hauptelementen. Einerseits beziehen alle Mitarbeitenden einen fixen Gehaltsanteil. Andererseits ist für Mitarbeitende, die berechtigt sind, am Erfolgsbeteiligungsprogramm STIP teilzunehmen, eine erfolgsabhängige Komponente vorgesehen.

Struktur der Vergütung

Feste Vergütung

Alle Mitarbeiter beziehen für ihre Arbeit ein fixes, monatlich ausgezahltes Gehalt. Der fixe Gehaltsanteil richtet sich nach der individuellen Verantwortung, Aufgabe, Leistung, Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden sowie den lokalen Marktverhältnissen.

STIP

Die Berechnung der effektiven Erfolgsbeteiligung basiert auf dem Anteil der Erfolgsbeteiligung, der mit dem generellen Verteilschlüssel verteilt wird. Zusätzlich kann gegebenenfalls noch ein durch den Verwaltungsrat zugesprochener individueller Anteil hinzukommen. Im Gegensatz zu den Geschäftsleitungsmitgliedern wird die Erfolgsbeteiligung vollständig bar vergütet (enthält daher keine Vergütungen in Aktien und keine Sperrfristen). Unter Ziffer 03.3 "Vergütung der Geschäftsleitung" sind Detailinformationen betreffend die Erfolgsbeteiligung STIP offengelegt.

04 Offenlegung der Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Nachfolgend werden die vollständigen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung bzw. an ihnen nahestehende Personen¹⁾ gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 offengelegt. Weitere Einzelheiten zu den berücksichtigten Einzelpersonen und ihren Funktionen innerhalb des Unternehmens sind im Abschnitt zur Corporate Governance dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

¹⁾ Personen ausserhalb von Comet, die Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung im Sinne von Art. 678 OR durch enge persönliche oder wirtschaftliche Beziehungen rechtlich oder tatsächlich verbunden sind.

04.1 Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats (inkl. nahestehender Personen)

Die Entschädigung des Verwaltungsrats wird jeweils anlässlich der jährlichen ordentlichen Generalversammlung für die Periode eines Jahres festgelegt, weshalb die Amtsdauer des Verwaltungsrats nicht mit dem Geschäftsjahr übereinstimmt.

Die Generalversammlung stimmt prospektiv über die Entschädigung des Verwaltungsrats innerhalb einer Periode von einem Jahr ab. Diese Periode endet jeweils an der nächsten Generalversammlung. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Vergütung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2021 sowie 2020. Wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, wird die Vergütung des Verwaltungsrats für die Periode bis zur Generalversammlung 2022 innerhalb des durch die Generalversammlung freigegeben Maximalbetrags liegen. Der Gesamtbetrag der Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ist tiefer im Vergleich zum Vorjahr aufgrund einer Reduktion der Anzahl Mitglieder im Verwaltungsrat.

Geschäftsjahre 2021 und 2020

in CHF (brutto)

	Total Barvergütung ¹⁾	Aktienbezüge ²⁾	Total vor Sozial- versicherungs- beiträgen	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamt- vergütung im Geschäftsjahr 2021	Gesamt- vergütung im Geschäftsjahr 2020
01.01.2020 bis 23.04.2020						
Christoph Kutter, Mitglied	—	—	—	—	—	22 000
Franz Richter, Mitglied	—	—	—	—	—	22 000
01.01.2020 bis 22.04.2021						
Rolf Huber, Vizepräsident	22 000	—	22 000	2 027	24 027	107 702
01.01.2020 bis 31.12.2021						
Heinz Kundert, Präsident	132 000	66 000	198 000	—	198 000	211 968
Gian-Luca Bona, Mitglied	66 000	33 000	99 000	8 632	107 632	107 702
Mariel Hoch, Vizepräsidentin	66 000	33 000	99 000	8 632	107 632	107 702
Patrick Jany, Mitglied	66 000	33 000	99 000	8 632	107 632	107 702
22.04.2021 bis 31.12.2021						
Tosja Zywiets, Mitglied	44 000	33 000	77 000	—	77 000	—
Verwaltungsrat, Total	396 000	198 000	594 000	27 923	621 923	686 777

Prospektiv genehmigter Maximalbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats durch Entschluss der Generalversammlung am 22. April 2021 respektive 23. April 2020

800 000 **700 000**

Total an Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlte Vergütung (vom Tag der Generalversammlung bis Jahresende) und geschätzter Aufwand im nachfolgenden Geschäftsjahr (Januar bis zur nachfolgenden Generalversammlung) liegen innerhalb des durch die entsprechende Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags

JA **JA**

¹⁾ Die Entschädigung besteht aus einem fixen Honorar. Zwei Drittel davon werden in bar ausgezahlt und in dieser Position ausgewiesen.

²⁾ Diese Position enthält das in Form von Aktien ausgezahlte Drittel des fixen Honorars. Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

³⁾ Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung sowie Beiträge an die Familienausgleichskasse. Die Entschädigung beinhaltet keine Pensionskassen-, Krankentaggeld- oder Unfallversicherungsbeiträge.

04.2 Gegenwärtige und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. nahestehender Personen)

Während des Geschäftsjahrs 2021 waren insgesamt sieben Personen als Geschäftsleitungsmitglieder tätig. Im Geschäftsjahr entsprach dies im Durchschnitt 5.4 Vollzeitstellen (Vorjahr: 5.8). Der Totalbetrag der Entschädigung für gegenwärtige und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die höchste Einzelentschädigung werden in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sind Mitglieder, die im Geschäftsjahr nicht mehr aktiv waren, aber aufgrund von Kündigungsfristen in ihren Arbeitsverträgen noch eine Vergütung erhielten.

Geschäftsjahr 2021					
in CHF (brutto)	Fussnote	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Davon K. Crofton (CEO)
Fixer Gehaltsanteil (bar)	3	2 006 699	—	2 006 699	650 000
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	4	1 737 924	—	1 737 924	794 748
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	5	868 962	—	868 962	397 374
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	6	104 595	—	104 595	44 297
Subtotal		4 718 180	—	4 718 180	1 886 419
Andere Leistungen inkl. Sachleistungen	7	24 776	—	24 776	20 112
Sozialversicherungsleistungen	8	436 750	—	436 750	180 360
Aufwendungen für Vorsorge	9	310 659	—	310 659	148 580
Gesamtvergütung		5 490 365	—	5 490 365	2 235 471

¹⁾ Die Zusammensetzung sowie Veränderungen in der Geschäftsleitung sind dem Bericht zu Corporate Governance zu entnehmen.

²⁾ Im Geschäftsjahr wurden an keine ehemaligen Mitglieder der Geschäftsleitung Entschädigungen ausbezahlt.

³⁾ Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen Gehaltsanteil, welcher in bar ausbezahlt wird. Überdies werden in dieser Position allfällige weitere einmalige Barvergütungen wie z. B. Dienstaltersprämien ausgewiesen.

⁴⁾ Diese Position stellt den in bar ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2021 dar, der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet. Die effektive Zahlung erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁵⁾ Diese Position stellt den in Aktien ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2021 dar. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

⁶⁾ Diese Position stellt die LTIP-Vergütung für 2021 dar, die vollständig in Aktien ausbezahlt wird. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁷⁾ Diese Position stellt die jährlichen Kosten für öffentliche Landverkehrsmittel für Mitglieder der Geschäftsleitung für 2021 dar.

⁸⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK) und an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen dar.

⁹⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorgestiftungen dar.

Geschäftsjahr 2020					
in CHF (brutto)	Fussnote	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Davon M. Kammerer (Divisionsleiter PCT)
Fixer Gehaltsanteil (bar)	3	1 529 849	182 500	1 712 349	300 000
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	4	307 774	55 914	363 688	64 572
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	5	153 887	27 957	181 844	32 286
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	6	3 437	—	3 437	1 040
Subtotal		1 994 947	266 371	2 261 318	397 898
Sachleistungen	7	12 553	—	12 553	—
Sozialversicherungsleistungen	8	185 353	26 970	212 323	40 292
Aufwendungen für Vorsorge	9	197 744	35 907	233 651	50 481
Gesamtvergütung		2 390 597	329 248	2 719 845	488 671

¹⁾ Die Zusammensetzung sowie Veränderungen in der Geschäftsleitung sind dem Bericht zu Corporate Governance zu entnehmen.

²⁾ Im Jahr 2020 wurden an zwei ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung Entschädigungen ausbezahlt: René Lenggenhager und Prisca Hafner.

³⁾ Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen Gehaltsanteil, welcher in bar ausbezahlt wird. Überdies werden in dieser Position allfällige weitere einmalige Barvergütungen wie z. B. Dienstaltersprämien ausgewiesen.

⁴⁾ Diese Position stellt den in bar ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2020 dar, der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet. Die effektive Zahlung erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁵⁾ Diese Position stellt den in Aktien ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2020 dar. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

⁶⁾ Diese Position stellt die LTIP-Vergütung für 2020 dar, die vollständig in Aktien ausbezahlt wird. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁷⁾ Diese Position stellt die jährlichen Kosten für öffentliche Landverkehrsmittel für Mitglieder der Geschäftsleitung für 2020 dar.

⁸⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK) und an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen dar.

⁹⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorgestiftungen dar.

04.3 Mitsprache der Aktionäre betreffend die Vergütung der Geschäftsleitung und Vergütungsstruktur

Die nachfolgende Tabellen vergleichen die prospektiv genehmigten fixen Vergütungen sowie die retrospektiv genehmigten variablen Vergütungen der Generalversammlung an die Geschäftsleitungsmitglieder. Die fixen Vergütungen für die Geschäftsjahre 2021 sowie 2020 liegen innerhalb des durch die Generalversammlung genehmigten Betrags. Zusätzlich bieten die untenstehenden Informationen eine Übersicht über die Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2021 sowie 2020.

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Total Geschäftsleitung der Gruppe
	2021	2020
Fixer Gehaltsanteil		
Fixer Gehaltsanteil - Baranteil	2 006 699	1 712 349
Sozialversicherungsleistungen, Aufwendungen für Vorsorge und Sachleistungen	522 432	408 958
Total fixer Gehaltsanteil	2 529 131	2 121 307
Von der vorangegangenen Generalversammlung prospektiv genehmigter fixer Gehaltsanteil	3 500 000	3 300 000
Innerhalb des genehmigten Betrags	JA	JA

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Total Geschäftsleitung der Gruppe
	2021	2020
Variabler Gehaltsanteil		
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	1 737 924	363 688
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	868 962	181 844
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	104 595	3 437
Sozialversicherungsleistungen und Aufwendungen für Vorsorge auf variablem Gehaltsanteil	249 753	49 569
Total variabler Gehaltsanteil	2 961 234	598 538
Retrospektive Genehmigung des variablen Gehaltsanteils bei der nachfolgenden Generalversammlung		598 538

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Höchste Entschädigung eines Geschäftsleitungsmitglied	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Höchste Entschädigung eines Geschäftsleitungsmitglied
	2021	2021	2020	2020
Total Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung	5 490 365	2 235 471	2 719 845	488 671
Fixer Gehaltsanteil in % der Totalvergütung	46%	40%	78%	78%
Variabler Gehaltsanteil in % der Totalvergütung	54%	60%	22%	22%
Variabler Gehaltsanteil, vergütet in bar, in % der totalen variablen Gesamtvergütung STIP/LTIP (exkl. Sozialversicherung und Vorsorgeaufwand)	64%	64%	66%	66%
Variabler Gehaltsanteil, vergütet in Aktien, in % der totalen variablen Gesamtvergütung STIP/LTIP (exkl. Sozialvergütung und Vorsorgeaufwand)	36%	36%	34%	34%

04.4 Zusätzliche Informationen zu Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2021 wurden weder gegenwärtigen noch früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung Antrittsprämien ausbezahlt (Geschäftsjahr 2020: keine). Es wurden auch keine

Abgangsentschädigungen gewährt oder ausgezahlt (Geschäftsjahr 2020: keine).

Im Berichtsjahr wurden keine Transaktionen mit nahestehenden Personen oder Unternehmen getätigt (Geschäftsjahr 2020: keine derartigen Transaktionen) und es gab es keine Managementverträge (Geschäftsjahr 2020: keine).

Im Geschäftsjahr 2021 wurden weder Darlehen noch Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung gewährt (Geschäftsjahr 2020: keine). Am Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite ausstehend (per 31. Dezember 2020: keine). Comet hat weiterhin keine Bürgschaften oder Garantieverpflichtungen übernommen und auch keine anderen Sicherheiten abgegeben (Geschäftsjahr 2020: keine).

Nach dem Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 haben sich in Bezug auf Entschädigungen keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

05 Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Per 31. Dezember 2021 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zusammen 0.3% der ausstehenden Aktien der Comet Holding AG (31. Dezember 2020: 0.5%).

Die detaillierte Aufstellung über die von den Mitgliedern von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gehaltenen Aktien ist in der Jahresrechnung der Comet Holding AG in der Anhangsangabe 6 enthalten.

06 Anträge an die Generalversammlung 2022, betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Der Verwaltungsrat stellt der Generalversammlung 2022 die Anträge zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Die detaillierten Anträge werden den Aktionären mit der Einladung zur Generalversammlung 2022 zugestellt und entsprechend begründet.

07 Vergütungsausblick 2022

Im Geschäftsjahr 2021 wurde eine Überprüfung hinsichtlich der Vergütung des Verwaltungsrats durchgeführt. Die angepasste Vergütungsstruktur wird nach der Generalversammlung vom 14. April 2022 in Kraft treten. Die hauptsächliche Anpassung ist die Einführung einer Kombination von Basisvergütung und zusätzlichen Vergütungen für die Tätigkeit in Ausschüssen. Die Vergütung des Verwaltungsrats besteht aus einer Mischung von Bar- und Aktienvergütung. Um die Markt- und Unternehmensperformance besser widerzuspiegeln, werden 60% (bisher 66,6%) der Vergütung in bar und 40% (bisher 33,3%) in Aktien bezahlt. Der Verwaltungsratspräsident erhält eine fixe Entschädigung, während Mitglieder des Verwaltungsrates eine Basisvergütung sowie Zusatzvergütung für die Tätigkeit in den Ausschüssen erhalten. Diese Struktur entspricht der gängigen Marktpraxis für an der SIX Swiss Exchange kotierte Unternehmen.



Ernst & Young AG
Schanzenstrasse 4a
Postfach
CH-3001 Bern

Telefon: +41 58 286 61 11
Fax: +41 58 286 68 18
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Comet Holding AG, Flamatt

Bern, 1. März 2022

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Comet Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) Ziffer 04 – Offenlegungen Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung auf den Seiten 169 bis 173 des Vergütungsberichts.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



2



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Comet Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

MARTIN MATTES
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

PHILIPPE WENGER
Zugelassener Revisionsexperte